

MICROFINANZA



TUNISIAN RURAL AND AGRICULTURAL CHAINS OF EMPLOYMENT PROGRAM

**Fonds de soutien à la création d'emplois agricoles et agro-alimentaires en
milieu rural**

**PROCEDURE DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE
&
CONDITIONS DE TRAVAIL**

Janvier 2021 - version un

TABLE DES MATIERES

TABLEAUX	3
1. INTRODUCTION ET OBJECTIFS DES PGM	5
1.1 Contexte.....	5
1.2 Objectifs des Procédures de Gestion de la Main d'œuvre (PGM).....	5
1.3 Documents de Reference	6
2. CADRE REGLEMENTAIRE NATIONAL REGISSANT LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL	7
2.1 Aperçu sur le code de travail national	7
2.2 Comparaison entre la législation nationale et les exigences de la NES No. 2	8
2.3 Politiques de ressources humaines	18
3. IDENTIFICATION DES TRAVAILLEURS SUSCEPTIBLES D'ETRE ASSOCIES AU PROJET	20
3.1 Unité de Gestion du Projet	20
3.2 Toutes catégories de travailleurs associées au projet.....	22
4. RISQUES ET MESURES D'ATTENUATION RELATIFS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL ET PROTECTION DE LA MAIN D'ŒUVRE	24
4.1 Risques et impacts identifiés	24
4.2 Mesures d'atténuation proposées	24
4.3 Récapitulatif des risques et mesures d'atténuation proposées pour les PGM.....	25
5. MISE EN ŒUVRE DES PGM	27
6. MECANISME DE REGLEMENT DES PLAINTES	28
6.1. Gestion des plaintes selon NES 2 « Emploi & conditions de travail »	28
6.2. Gestion des plaintes selon NES 10 « Plan de Mobilisation des Parties Prenantes »	29
LES ANNEXES	32
ANNEXE 1_ Engagements des Porteurs de Projet Relatifs aux Conditions de Travail et Protection des Travailleurs	33
ANNEXE 2_ Code de conduite TRACE contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les abus sexuels en milieu de travail	34
ANNEXE 3_ Formulaire de plainte	35
ANNEXE 4_ Registre de suivi des plaintes	36
ANNEXE 5_ Code d'éthique de Microfinanza	37
ANNEXE 6 Code d'Éthique d'ACK International	39

TABLEAUX

Tableau 1: Comparaison entre la législation nationale et les exigences de la NES 2..... 9

Tableau 2: Unité de Gestion du Projet 22

Tableau 3: Informations disponibles sur les catégories de travailleurs impliquées dans les sous-projets 22

Tableau 4: Mesures d'atténuation selon les risques et catégories de travailleurs..... 25

Tableau 5 : Etapes du mécanisme de gestion des plaintes émis par les travailleurs..... 28

Tableau 6: Etat chronologique du système de gestion des plaintes (SGP) environnementales et sociales liés aux sous-projets ruraux (AERs) 30

ACRONYMES

AA	Arrêté d'application
AER	Activité d'Entreprenariat Rural
AES	Abus et Exploitation Sexuelle
BM	Banque Mondiale
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CGES	Cadre de Gestion Environnemental et Social
CNSS	Caisse Nationale de sécurité sociale
COVID-19	Maladie de coronavirus
CT	Code de travail
DA	Décret d'application
EAS	Exploitation et les abus sexuels
EPI	Équipements de Protection Individuel
ER	Entrepreneur Rural
HS	Harcèlement Sexuel
INSST	Institut National de Santé et Sécurité au Travail
ISST	Institut de Santé et Sécurité au Travail
MGM	Mécanisme de Gestion des Plaintes
MPME	Micros, Petites et Moyennes Entreprises
NES	Norme Environnementale et Sociale
OP	Organisations de Producteurs
PGM	Procédure de Gestion de la Main d'œuvre
PMPP	Plan de Mobilisation des Parties Prenantes
PPP	Partenariat Public-Privé
SGES	Système de Gestion Environnementale et Sociale
SFI	Société Financière Internationale (Groupe Banque Mondiale)
SST	Santé et sécurité au travail
UGP	Unité de Gestion de Projet

1. INTRODUCTION ET OBJECTIFS DES PGM

1.1 Contexte

Ce document de Procédures de Gestion de Main d'œuvre est un instrument du Fonds de soutien à la création d'emplois agricoles et agro-alimentaires en milieu rural (acronyme TRACE). Le projet propose de fournir une assistance technique (c'est-à-dire une formation, des conseils techniques et de gestion) et des fonds de subventions de contrepartie à différents types de bénéficiaires : les exploitations familiales, les GDA, les SMSA, les MPME et les entrepreneurs individuels, en particulier les femmes et les jeunes.

L'accent mis sur le Gouvernorat de Jendouba est motivé par l'importance de la production agricole et le potentiel de développement. Le programme de subventions de contrepartie ciblera les secteurs agricoles à fort potentiel de croissance et de création d'emplois décents.

Le projet TRACE sera mis en œuvre par Microfinanza et ses partenaires ACK et AGER. En plus de dix-neuf ans d'expérience, Microfinanza Srl a acquis une connaissance approfondie des problèmes d'accès au financement et d'inclusion financière. Elle a mis au point sa propre méthodologie de travail performante et ses outils pour fournir des services et une assistance technique afin de soutenir à la fois l'offre et la demande. La Société a accompli plusieurs missions dans un grand nombre de pays dans le monde entier (Afrique subsaharienne, Asie, Région MENA, Asie centrale et Caucase, Amérique latine et Caraïbes, Balkans et Europe) et s'est associée à plus de cent organisations à travers le monde.

Les PGM décrivent la manière dont les collaborateurs du projet seront gérés conformément aux prescriptions des droits nationaux afférents aux partenaires – Italie, France, Tunisie (en matière du Code du Travail) et de la Banque Mondiale.

Cette procédure est un document évolutif qui est lancé en phase de préparation du projet et qui est examiné et revu tout au long de la mise en œuvre du projet afin d'assurer sa pertinence et son adéquation.

1.2 Objectifs des Procédures de Gestion de la Main d'œuvre (PGM)

En conformité avec le Cadre Environnemental et Social de la Banque mondiale et en particulier la Norme Environnementale et Sociale (NES) n°2 sur l'emploi et les conditions de travail¹, Microfinanza est tenue d'élaborer des Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre (PGM), qui font l'objet de ce document. Le projet dispose, par ailleurs d'un Cadre de Gestion Environnementale et Sociale (CGES) et d'un Plan de Mobilisation des Parties Prenantes (PMPP).

Le but des PGM est de définir les bonnes pratiques dans la gestion et protection du personnel de santé et de tous les travailleurs associés à la mise en œuvre du projet. Les PGM visent donc à identifier les différentes catégories de travailleurs associés au projet, les risques auxquels ceux-ci sont confrontés, et de proposer des mesures d'atténuation pertinentes. Les présentes PGM est un document évolutif et dynamique et peut être mis à jour tout au long de l'élaboration et de la mise en œuvre du projet.

Les Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre permettra à Microfinanza et à ses partenaires de se conformer aux exigences suivantes de la NES n°2:

¹ <http://pubdocs.worldbank.org/en/936531525368193913/Environmental-Social-Framework-French2.pdf#page=45&zoom=80>

- Promouvoir le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances des travailleurs.
- Établir, maintenir et améliorer les relations entre les travailleurs et la direction.
- Promouvoir le respect du droit national du travail et de l'emploi.
- Protéger les travailleurs, notamment les catégories vulnérables de travailleurs comme les enfants, les travailleurs migrants, les travailleurs recrutés par des tierces parties et les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement du client.
- Promouvoir des conditions de travail sûres et saines et protéger la santé des travailleurs.
- Éviter le recours au travail forcé et au travail des enfants.

La gestion de la main d'œuvre et les conditions de travail a été traité selon les exigences de la NES n° 2 : Emploi et conditions de travail.

Une Procédure de gestion de la main d'œuvre et des conditions de travail (PGM) a pris en compte les aspects suivants :

- Les **conditions de travail** et gestion des relations entre la direction et les travailleurs comprenant :
 - (i) la politiques et procédures des ressources humaines,
 - (ii) les conditions de travail et modalités d'emploi,
 - (iii) l'organisation des travailleurs,
 - (iv) la non-discrimination et égalité des chances,
 - (v) le licenciement collectif,
 - (vi) le mécanisme de règlement des griefs et
 - (vii) le travail des enfants Travail forcé.

1.3 Documents de Reference

Le PGM se conforme aux documents de référence suivants :

- NES n° 2. Emploi et conditions de travail ;
- NES n° 1. Évaluation et gestion des risques et effets environnementaux et sociaux ;
- Code du Travail : Loi N° 66-27 du 30 avril 1966 relative au code de travail et aux normes et prescriptions réglementaires en vigueur relatives à la sécurité incendie régissant les établissements industriels ;
- Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires « Directives EHS générales » de la Banque Mondiale et de la Société Financière Internationale (SFI) ;
- Conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) et des Nations Unies (ONU).

Pour l'Italie :

- Code du travail de droit italien ;
- Le règlement n° 2016/679, dit règlement général sur la protection des données, est un règlement de l'Union européenne qui constitue le texte de référence en matière de protection des données à caractère personnel.

Pour la France :

- Code du travail de droit français ;
- Le règlement n° 2016/679, dit règlement général sur la protection des données, est un règlement de l'Union européenne qui constitue le texte de référence en matière de protection des données à caractère personnel.

2. CADRE REGLEMENTAIRE NATIONAL REGISSANT LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

2.1 Aperçu sur le code de travail national

Les principaux textes de droit du travail national sont formalisés principalement au niveau du Code du travail constitué des lois générales sur le travail ou l'emploi, adopté le 30 avril 1966 et révisée au 15 juillet 1996 (loi 96-62). Les modifications faites par la loi n° 96-62 portent sur les articles La loi no 66-27 du 30 avril 1966 a été publiée dans la Série législative sous la côte 1966-Tun.1. Le Code de travail a subi maintes modifications. Parmi celles-ci, les lois no 73-77 du 8 décembre 1973 et 76-84 du 11 août 1976 parues respectivement dans la Série législative 1973-Tun.2 et 1976-Tun., la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996, ainsi que le dernier décret-loi n° 2011-51 du 6 juin 2011, portant modification du Code du travail².

Le personnel travaillant dans le cadre du projet est soumis aux dispositions du Code du travail tunisien, selon lequel les contrats de travail sont conclus soit pour une durée indéterminée soit pour une durée déterminée qui ne peut excéder quatre (4) ans, y compris ses renouvellements.

Pour Microfinanza :

Les principaux textes de droit du travail italien sont formalisés au niveau de la Constitution (à savoir art. 1, art. 35, art. 36 et art. 37), le Code Civil, le Contrat Collective National (CCN), le Statut de travailleurs (loi 300/70) et toute autre loi nationale et régionale. Les dernières reformes au niveau de travail sont le décret législatif 10 septembre 2003 n. 276 (*Réforme Biagi*), la loi n. 92/2012 (*Réforme Fornero*) et la loi 183/2014 (*Jobs Act*). De plus, le travail est soumis aux sources européennes et internationales, à savoir les conventions OIT, les traités internationaux, les normatives européennes.

Le personnel travaillant dans le cadre du projet est soumis aux dispositions du Code du travail italien et différentes typologies de contrat sont utilisés pour le personnel interne à long et court terme.

Pour ACK International :

Les Principaux textes de droit du travail français sont formalisés principalement au niveau du Code du travail constitué des lois générales sur le travail et la réforme de 2017 sous le gouvernement Philippe. Le code du travail est modifié par l'adoption de cinq ordonnances le 22 septembre 2017. Une série de décrets publiés en 2017 et 2018 viennent compléter le dispositif.

D'une manière générale le code du travail régit ce qui a trait :

- Aux relations individuelles au travail (contrat de travail) ;

² <https://www.tunisietravail.net/telecharger-le-code-du-travail-tunisien-11586/>

- Aux relations collectives au travail (négociation collective, activité syndicale, instances représentatives du personnel) ;
- A la santé des salariés ;
- A la sécurité au travail ;
- A l'emploi ;
- A la formation professionnelle.

Le personnel travaillant dans le cadre du projet est soumis aux dispositions du Code du travail français. Les intervenants sur le projet ont tous des contrats de travail conclus pour une durée indéterminée.

2.2 Comparaison entre la législation nationale et les exigences de la NES No. 2

De façon générale, la législation tunisienne couvre la plupart des exigences de la NES No. 2. Les détails sont donnés dans le tableau 1 ci-dessous. L'application de la loi est cependant inégale, ce qui pourrait donner lieu à des non-conformités. Ces dimensions doivent être prises en compte dans le PGM.

Pour Microfinanza :

De façon générale, la législation italienne couvre la plupart des exigences de la NES 2. Les détails sont donnés dans le tableau 2 ci-dessous.

Pour ACK International :

De façon générale, la législation française couvre la plupart des exigences de la NES 2. Les détails sont donnés dans le tableau 3 ci-dessous.

Pour AGER :

La législation tunisienne couvre la plupart des exigences de la NES 2. Les détails sont donnés dans le tableau 1 ci-dessous. L'application de la loi est cependant inégale, ce qui pourrait donner lieu à des non-conformités. Ces dimensions doivent être prises en compte dans le PGM.

Tableau 1: Comparaison entre la législation nationale tunisienne et les exigences de la NES 2

Exigence de la NES No. 2	Législation Tunisienne correspondante	Manquement/observation
L'opérateur doit développer des procédures écrites pour la gestion de la main d'œuvre applicable au projet	Le Code du Travail établit l'exigence de contrats écrits	Les fournisseurs ne sont pas spécifiés dans le Code du Travail
Conditions de Travail et d'Emploi		
Les travailleurs du projet doivent être payés de façon régulière selon la loi nationale et les procédures de gestion de la main d'œuvre. Les paiement, déduction des paiements, période de repos, congés et jours fériés, congés maladie et congés de maternité doivent suivre la législation nationale	Code du Travail : Article 6 : définition des clauses de contrat, paiement et salaire Art. 134 : Les salaires sont déterminés dans le contrat par accord mutuel et doivent respecter le salaire minimum Art 140 : paiements réguliers Art. 79 : la semaine de travail ne peut pas dépasser 48 heures Art 82 : possibilité de prolonger à 64 heures avec compensation complémentaires. Art. 107 : Les jours fériés, droit au chômage sont définis dans les conventions collectives Art 108 : droit au chômage Art 110 : Les heures de travail du a un jour férié peuvent être compensées Art 64 et 112 : Droit au congé de maternité. Art 122 : Droit au congé de paternité	Pas de manquement apparent
Notification par écrit de l'avis de licenciement et détails des droits des indemnités.	Code du travail : Art. de 14 à 27 couvre les conditions de licenciement (droit d'appel, indemnités, raison d'acceptation) Art. 22 : Indemnités	Pas de manquement apparent

Procédure de Gestion de la Main d'œuvre

Exigence de la NES No. 2	Législation Tunisienne correspondante	Manquement/observation
Non-discrimination et égalité des chances		
<p>Les décisions relatives à l'emploi ou au traitement des travailleurs du projet ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les exigences inhérentes à l'emploi</p>	<p>Art 40 de la Constitution exige le traitement égal entre les hommes et les femmes</p> <p>Code du Travail Art 5 bis : Proscrit la discrimination entre les hommes et les femmes dans l'application du Code de Travail et de ses textes de loi Art. 5bis : garantit le même salaire entre les hommes et les femmes pour travail équivalent.</p> <p>Code Pénal Art 226.B : proscrit le harcèlement sexuel Art. 101bis : proscrit la discrimination sur la base de l'origine ethnique, la couleur de la peau, le sexe, l'appartenance religieuse ou politique. Loi 2018-50 élimine toute forme de discrimination raciale (cependant les textes de lois n'ont pas encore été émis)</p>	<p>Bien que le cadre législatif soit conforme aux exigences de la NES 2, l'application de la loi reste inégale, en particulier en ce qui concerne les femmes et la discrimination raciale</p>
<p>Mesures de protection pour certains groupes de travailleurs vulnérables (femmes enceintes, personnes handicapées, enfants)</p>	<p>Code du Travail Le Chapitre 2 est dédié à la protection de la maternité Art. 152-2 : Tous les employeurs doivent prendre des mesures pour assurer la santé et sécurité de leur employés Loi 2005-83 pour la promotion et la protection des personnes handicapées – un handicap ne peut pas être le motif de discrimination à un emploi Articles 21 de la Constitution Tunisienne considère tous les citoyens égaux devant la loi</p>	
Droit associatif		
<p>Droit de joindre une organisation ou un syndicat</p>	<p>Code du Travail art. 157 : Les compagnies ayant 40 employés et plus doivent créer une structure consultative qui gère la santé et sécurité au travail (Art 161). Art 242 : droit de former des unions. Constitution art 36 : droit d'association et de grève</p>	<p>Pas de manquement remarqué</p>

Procédure de Gestion de la Main d'œuvre

Exigence de la NES No. 2	Législation Tunisienne correspondante	Manquement/observation
Travail des enfants et âge minimum		
Les procédures doivent spécifier l'âge minimum pour travailler sur le projet, qui ne doit pas être inférieur à 14 ans ou plus si exigé par la législation nationale	<p>Code du Travail art 53. Les enfants âgés de moins de 16 ans n'ont pas le droit de travailler.</p> <p>Code du travail Art 56 les enfants de 13 ans sont autorisés à travailler dans le secteur agricole</p> <p>Décret No. 2000-98 établit les domaines dans lesquels les mineurs ne sont pas autorisés à travailler.</p> <p>Ordre du 19 Janvier 2000 interdit le travail des enfants de moins de 18 ans dans des métiers considérés comme dangereux (mine, travail souterrain, égouts, travail de démolition, collecte des ordures, etc...)</p> <p>La Tunisie a ratifié la convention fondamentale de l'OIT sur le travail des enfants</p>	Conflit entre la NES 2 et la législation nationale sur le travail des mineurs en milieu agricole
Travail forcé		
Interdiction du travail forcé	<p>Code Pénal Art 105 et 250 interdisent le travail forcé et impose des sanctions allant jusqu'à 10 ans de prison</p> <p>Les conventions fondamentales 29 et 105 de l'OIT contre le travail forcé ont également été ratifiées par la Tunisie</p>	Pas de manquement remarqué L'application de la loi reste faible, surtout dans les petits commerces et dans les foyers
Gestion des Plaintes		
Un système de gestion des plaintes doit être mis à la disposition des travailleurs	<p>Code du Travail art. 376. Toute plainte peut être soumise au comité de conseil du travail ainsi qu'au bureau régional de conciliation.</p> <p>Art 183 : Prudhommes et tribunaux industriels sont responsables de la résolution des conflits entre les employés et employeurs</p>	Il n'y a pas de mécanisme pour protéger des représailles Les mécanismes existants ne garantissent pas la confidentialité
Santé et Sécurité Occupationnelle		
Les mesures de santé et sécurité occupationnelle s'appliquent au projet	<p>Code du Travail art. 152</p> <p>L'employeur est responsable de la mise en œuvre et du financement des mesures SST</p> <p>L'employeur a l'obligation de protéger ses employés des risques de santé occupationnelle et d'accident, d'assurer des conditions de travail adéquates, et de former les employés sur les risques et mesures d'atténuation</p>	Il n'y a pas de standards spécifiques

Procédure de Gestion de la Main d'œuvre

Exigence de la NES No. 2	Législation Tunisienne correspondante	Manquement/observation
	L'évaluation des risques SST est obligatoire avec le Décret 2000-1985 Décret 68-328 impose les règles d'hygiène et les exigences relatives aux installations sanitaires, eau potable, aire de repos et de réfection.	

Tableau 2 : Comparaison entre la législation italienne et les exigences de la NES 2

Exigence de la NES No. 2	Législation italienne correspondante	Manquement/observation
L'emprunteur doit développer des procédures écrites pour la gestion de la main d'œuvre applicable au projet	Code Civil : Art. 1325 prévoit les éléments essentiels du contrat	Les fournisseurs ne sont pas spécifiés dans le Code du Travail
Conditions de Travail et d'Emploi		
Les travailleurs du projet doivent être payés de façon régulière selon la loi nationale et les procédures de gestion de la main d'œuvre. Les paiements, déduction des paiements, période de repos, congés et jours fériés, congés maladie et congés de maternité doivent suivre la législation nationale	Constitution : Art. 36 définit le droit à une rétribution proportionnelle à la quantité et à la qualité du travail et qui soit suffisante afin d'assurer à soi-même et à sa famille une existence libre et décente. Statut des travailleurs : Art. 13 définit que le travailleur doit exécuter les tâches pour lesquelles il/elle a été employé(e) ou équivalente sans aucune diminution de la rétribution. Code Civile : L'art. 2110 définit toutes les dispositions en termes d'Accident, Maladie, Grossesse, Accouché, y compris les congés parentaux. Décret législatif 66/2003 : Les articles 7-10 définissent les repos journaliers, hebdomadaires et annuels.	Pas de manquement apparent
Notification par écrit de l'avis de licenciement et détails des droits des indemnités.	Loi 64/1966 (Normes sur les licenciements individuels) Statut des travailleurs : Art. 15 prévoit la non-discrimination des travailleurs en cas de licenciement ; Art. 18 prévoit la tutelle du travailleur en cas de licenciement illicite (ensuite modifié par la loi 92/2012) Décret législatif 23/2015 (Dispositions en matière de contrat de durée indéterminée à tutelle croissante)	Pas de manquement apparent
Non-discrimination et égalité des chances		
Les décisions relatives à l'emploi ou au traitement des travailleurs du projet ne seront pas prises sur la base de	Statut des travailleurs : Art. 15 prévoit la non-discrimination des travailleurs en cas de licenciement	Pas de manquement apparent

Procédure de Gestion de la Main d'œuvre

Exigence de la NES No. 2	Législation italienne correspondante	Manquement/observation
caractéristiques personnelles sans rapport avec les exigences inhérentes à l'emploi	<p>Loi 933/1977 : Égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de travail</p> <p>Loi 125/1991 : Actions positives pour la réalisation de l'égalité homme-femme dans le travail</p> <p>Décret Législatif 145/2005 : Actuation de la directive 2002/73/CE en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès au travail, à la formation et à la promotion professionnelle et les conditions de travail</p>	
Mesures de protection pour certains groupes de travailleurs vulnérables (femmes enceintes, personnes handicapées, enfants)	<p>Loi 482/68 : Discipline générale des recrutements obligatoires auprès des administrations publiques et des entreprises privées (concernant les personnes invalides)</p> <p>Loi 381/19 : L'art. 4 prévoit le recrutement d'au moins le 30 % des personnes appartenant à des catégories vulnérables (dans les coopératives sociales)</p> <p>Loi 68/99 : Normes pour le droit au travail des handicapés</p> <p>Loi 977/1967 : Tutelle du travail des enfants et des adolescents ; l'art. 3 définit l'âge minimale de recrutement des adolescents (16 ans)</p> <p>Décret Législatif 151/2001 : Texte unique des dispositions législatives en matière de tutelle et de soutien de la maternité et paternité selon l'article 15 de la loi 8 mars 2000, n. 53.</p>	Pas de manquement apparent
Droit associatif		
Droit de joindre une organisation ou un syndicat	<p>Constitution : L'art. 18 prévoit la liberté d'association, et plus en détail l'art. 39 définit que l'organisation syndicale est libre.</p> <p>Statut des travailleurs : L'art. 14 prévoit le droit d'association et d'activité syndicale ; l'art. 15 la non-discrimination du travailleur qui fait partie d'une association syndicale ; l'art. 16 prévoit la non-discrimination de rémunération pour le travailleur qui participe à une association syndicale ; l'art. 17 interdit aux employeurs de constituer des associations syndicales comme contrepartie à une rémunération ; l'art. 20 définit le droit des travailleurs à se réunir et s'associer sur le lieu de travail</p>	Pas de manquement remarqué

Procédure de Gestion de la Main d'œuvre

Exigence de la NES No. 2	Législation italienne correspondante	Manquement/observation
Travail des enfants et âge minimum		
Les procédures doivent spécifier l'âge minimum pour travailler sur le projet, qui ne doit pas être inférieur à 14 ans ou plus si exige par la législation nationale	Loi 977/1967 : Tutelle du travail des enfants et des adolescents ; l'art. 3 définit l'âge minimale de recrutement des adolescents (16 ans)	Pas de manquement apparent
Travail forcé		
Interdiction du travail forcé	<p>Constitution : L'art. 4 reconnaît le droit au travail pour les citoyens et promeut les conditions pour le rendre effectif ; chaque citoyen a le devoir d'exécuter en fonction de ses possibilités et son choix une activité ou une fonction qui contribue au progrès matériel et spirituel de la société.</p> <p>Loi 274/1934 : Approbation de la convention concernant le travail forcé et obligatoire adoptée par la Conférence Internationale du Travail qui a eu lieu à Genève du 10 au 28 juin 1930</p> <p>Code Pénal : L'art. 600 considère l'esclavage un crime.</p> <p>Code Civil : Art. 2118 (Résiliation du contrat à durée indéterminée) ; Art. 2119 (Résiliation pour bonne cause)</p>	Pas de manquement remarqué
Gestion des Plaintes		
Un système de gestion des plaintes doit être mis à la disposition des travailleurs	Code Civil : Art. 409 – Dispositions Générales en matière des plaintes et suivantes (Art. 410 – Tentative de conciliation. Art. 412 Arbitrage)	Pas de manquement apparent
Santé et Sécurité Occupationnelle		
Les mesures de santé et sécurité occupationnelle s'appliquent au projet	<p>Constitution : L'art. 35 prévoit la tutelle du travail dans toutes ses formes et applications ; l'art. 41 prévoit que toute activité économique ne doit pas porter préjudice à la sécurité, à la liberté et à la dignité humaine.</p> <p>Code Civil : L'art. 2087 prévoit la tutelle des conditions de travail</p> <p>Statut des travailleurs : L'art. 9 prévoit la tutelle de la santé et de l'intégrité physique des travailleurs afin de prévenir tout accident et toute maladie professionnelle</p> <p>Décret Législatif 81/2008 : il s'agit du Texte Unique en matière de santé et sécurité dans les lieux de travail, qui se focalise surtout sur l'évaluation des risques, sur leur gestion, sur l'attention dans</p>	Pas de manquement apparent

Procédure de Gestion de la Main d'œuvre

Exigence de la NES No. 2	Législation italienne correspondante	Manquement/observation
	l'utilisation d'agents chimiques, physiques et biologiques, le contrôle sanitaire des opérateurs, la formation professionnelle spécifique des travailleurs, dirigeants et représentants des travailleurs pour la sécurité.	

Tableau 3 : Comparaison entre la législation Française et les exigences de la NES 2

Exigence de la NES No. 2	Législation française correspondante	Manquement/observation
L'emprunteur doit développer des procédures écrites pour la gestion de la main d'œuvre applicable au projet	<p>Le Code du Travail établit l'exigence de contrats écrits</p> <p>Code du travail ; Chapitre II : dispositions générales ; Art. L1142-1 (et autres) prévoit les éléments essentiels du contrat</p>	Les fournisseurs ne sont pas spécifiés dans le Code du Travail
Conditions de Travail et d'Emploi		
Les travailleurs du projet doivent être payés de façon régulière selon la loi nationale et les procédures de gestion de la main d'œuvre. Les paiement, déduction des paiements, période de repos, congés et jours fériés, congés maladie et congés de maternité doivent suivre la législation nationale	Code du Travail : Paragraphe 4 : rémunération	Pas de manquement apparent
Notification par écrit de l'avis de licenciement et détails des droits des indemnisations.	Code du travail : Article L1152-3	Pas de manquement apparent
Non-discrimination et égalité des chances		
Les décisions relatives à l'emploi ou au traitement des travailleurs du projet ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les exigences inhérentes à l'emploi	Code du travail : Chapitre III : Différences de traitement autorisées.	Pas de manquement apparent

Procédure de Gestion de la Main d'œuvre

Exigence de la NES No. 2	Législation française correspondante	Manquement/observation
Mesures de protection pour certains groupes de travailleurs vulnérables (femmes enceintes, personnes handicapées, enfants)	Code du Travail : Article L1133-6	Pas de manquement apparent
Droit associatif		
Droit de joindre une organisation ou un syndicat	Code du Travail Partie législative Deuxième partie : Les relations collectives de travail Livre 1er : Les syndicats professionnels Titre 1er : Champ d'application Chapitre unique. Article L2111-1 et autres	Pas de manquement remarqué
Travail des enfants et âge minimum		
Les procédures doivent spécifier l'âge minimum pour travailler sur le projet, qui ne doit pas être inférieur à 14 ans ou plus si exige par la législation nationale	Code du Travail : Article L1133-2 et autres	Pas de manquement apparent
Travail forcé		
Interdiction du travail forcé	Code du Travail : Article L8112-2 et autres	Pas de manquement remarqué
Gestion des Plaintes		
Un système de gestion des plaintes doit être mis à la disposition des travailleurs	Code du Travail : Article R8124-24 et autres	Pas de manquement apparent
Santé et Sécurité Occupationnelle		
Les mesures de santé et sécurité occupationnelle s'appliquent au projet	Code du Travail : Section 3 : Accident du travail ou maladie professionnelle et autres articles	Pas de manquement apparent

2.3 Politiques de ressources humaines

Pour Microfinanza :

Le personnel de Microfinanza est régi par le droit de travail italien en fonction de la législation en vigueur en matière de contrat national à durée indéterminée et déterminée.

Microfinanza se conforme à la réglementation du travail selon la législation italienne, tout en respectant la ressource humaine dans son entier afin de garantir le bien-être au siège et aux équipes à l'étranger. Les employés de Microfinanza sont soumis aux modalités de gestion suivantes :

- Un contrat de droit italien en CDI (durée indéterminée) ou un contrat de droit italien en CDD (durée déterminée). Les conditions d'embauche des experts internationaux se basent sur leur séniorité, leur rôle au sein du projet, les tâches et leurs responsabilités.
- Le télé-travail. Étant donné que Microfinanza s'appuie à des experts délocalisés par rapport au siège en Italie, la modalité de travail à distance a été toujours utilisée. Cela est fait en respectant toutes les règles du code de travail italien.
- Égalité entre sexe. Microfinanza ne discrimine pas ses employés en respectant le principe d'égalité qui prévoit la non-discrimination sur la base du genre (loi n.903/77, loi n.125/91 art.4, ensuite modifié par l'art.1, lett.a) e b) décret législatif n.145/2005). Parmi le personnel au siège, Microfinanza emploie 6 femmes et 3 hommes.
- Les charges liées à la sécurité sociale (INPS et INAIL) sont payées par Microfinanza au 100 % selon la loi italienne.
- Tous les employés sont assurés pour leurs déplacements à travers une assurance supplémentaire privée.

Pour ACK International :

Hormis les dispositions du code du travail, le personnel d'ACK International est régi par la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (et Notamment : Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils membres de la CICF et de Syntec).

ACK International se conforme à la réglementation du travail selon la législation française. Comme société innovante en mode de management (télétravail, pas d'objectif quantitatif), la vision du management est basée sur le principe du « bien être des salariés ». Le « bien être des salariés » assure le « bien être et la durabilité » de l'entreprise. Pour cela, nous développons le contrat de type salarié-consultant, intégrant notamment les modalités de gestion suivantes :

- Un contrat de droit français en CDI (durée indéterminée et régie par la convention collective SYNTEC).
- Le télé-travail. Cette modalité est la règle au niveau de ACK International. Les contrats de travail intègrent la réglementation française en matière de télé-travail (notamment le droit à la « déconnexion ». Le télé-travail (ou le travail à distance / virtuel) se base sur des nouvelles compétences à acquérir et à développer tant au niveau du salarié que du management.
- Le partage de la marge avec les salariés. Cette modalité se base sur une rémunération intégrante :
 - Une part fixe par mois (et des avantages sociaux : mutuelle complémentaire à 100% charge employeur, mutuelle prévoyance, assurance voyage / rapatriement, Chèque emploi-service, ticket

restaurant) - Une part variable basée sur un partage équitable de la marge entre ACK international et le salarié-consultant projet par projet.

- Pas de fixation d'objectif. Pas de fixation d'objectif quantitatif (jour facturé) aux salariés-consultants (la rémunération fixe et variable est suffisamment incitative) ; ACK se fixe des d'objectifs qualitatifs (vision ACK international, éthique, code de conduite, Assurance Qualité...) et des objectifs de processus.

ACK International prend en compte la protection des salariés de plusieurs manières :

- Leur lieu et condition de travail ; le télé-travail n'est pas synonyme de travail à la maison, au contraire. Pour offrir de bonnes conditions de travail, ACK prend en charge les frais d'espace de co-working pour nos salariés ;
- ACK prend en charge 100% de l'assurance maladie complémentaire pour tous nos salariés (alors que la réglementation oblige à 50% seulement) y compris leurs familles,
- ACK prend en charge 100% une assurance prévoyance pour tous nos salariés,
- ACK prend en charge à 100% une assurance rapatriement pour tous nos salariés en déplacement,
- Tous nos salariés en déplacement ont leur droit de refuser de se déplacer dans toute zone qui leur semblerait dangereuse,
- Plus de 60% de la valeur ajoutée créée par ACK International est redistribuée aux salariés.

L'égalité des salaires hommes-femmes est une réalité chez ACK International et est respectée par l'application de la convention collective des bureaux d'études SYNTEC. Actuellement, sur 7 salariés, 3 sont des femmes.

ACK International applique un code de déontologie qui se base sur :

- La lutte contre la corruption,
- Le partenariat avec des professionnels du Sud.

En ce qui concerne la lutte contre la corruption, ACK International ne rentre jamais dans des négociations qui engendrent des commissions, des rétro-commissions, des avantages financiers ou en nature à des parties prenantes des missions qui lui sont confiées. ACK International refuse de monnayer toute information et avantage qui lui permettrait d'obtenir des marchés. De même, ACK international ne demande et exclu ces pratiques à ses co-traitants et sous-traitants. ACK International, son président directeur général et ses salariés sont connus et reconnus pour leur intégrité.

Le partenariat avec des professionnels du Sud se caractérise par un réseau de plus de 50 experts individuels du Sud avec lesquels ACK international ou ses salariés collaborent régulièrement. Également, une vingtaine de structures de type bureau d'études sont en partenariat réguliers comme co-traitant ou sous-traitant.

Le code d'éthique et de conduite suivant (inspiré par l'organisation DIDIC des ingénieurs conseils) est appliqué chez ACK International (Voir annexe).

Pour AGER Tunisie :

Le personnel de AGER Tunisie est régi par les textes du Code du travail, de la Convention cadre et des Conventions collectives sectorielles en Tunisie.

La relation de travail entre travailleur et salarié est évidemment définie par les contenus d'un contrat de travail en bonne et due forme, conclu pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée.

Ainsi les employés de AGER Tunisie sont soumis aux modalités de gestion suivantes :

ü La rémunération :

La contrepartie du travail se fait en la forme d'une rémunération, un salaire mensuel le plus souvent. À cette rémunération principale peuvent s'ajouter des primes.

ü Le lieu de travail :

Le contrat de travail fait référence à un lieu précis où le salarié se rend habituellement (le siège social de AGER). Le contrat prend toutefois en mesure les conditions liées à des forces majeures comme les conditions sanitaires liées au Covid 19 et permet une flexibilité de travail à distance tant que la présence au bureau n'est pas obligatoire.

ü Les congés :

Un certain nombre de jours de congés payés est attribué au salarié. Le contrat de travail permet de prévoir les modalités d'attribution et de disposition des jours de congé en respectant toutes les règles du code de travail Tunisien.

ü Sécurité des employées

AGER étant affiliée à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale CNSS prend en charge nominativement et trimestriellement ses employés (Référence juridique : Décret n°95-538 du 1er avril 1995, tel que modifié et complété par le décret n°99-1010 du 10 mai 1999)

En outre, Ager prend les différentes mesures nécessaires et appropriées pour la protection de ses employés et la prévention des risques professionnels. Il doit notamment :

- veiller à la protection de la santé des employés sur les lieux du travail,
- garantir des conditions et un milieu de travail adéquats,
- informer et sensibiliser ses employés des risques de la profession qu'ils exercent notamment relatifs aux missions terrains

✓ Égalité entre les sexes :

Ager tient d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes : toute discrimination de salaire fondée sur le sexe est strictement interdite . Tous les employeurs et tous les salariés sont concernés, qu'ils relèvent ou non du Code du travail

Par ailleurs, Les personnels de AGER s'engagent à traiter d'une manière strictement confidentielle toute information et tout document confidentiel appartenant à la société AGER et à ne pas le divulguer ni l'utiliser au profit de tiers

3. IDENTIFICATION DES TRAVAILLEURS SUSCEPTIBLES D'ETRE ASSOCIES AU PROJET

3.1 Unité de Gestion du Projet

En tant qu'Agence d'exécution du projet Microfinanza a mis en place une équipe dédiée composée des personnels qualifiés des sociétés membres du Consortium (Microfinanza, ACK et AGER) et a fourni les ressources budgétaires nécessaires pour son fonctionnement.

La mise en œuvre du PGM sera assurée par le Team Leader et l'UGP. et le Comité de Suivi.

La figure 4 suivante présente la structure d'organisation du projet pour la mise en œuvre du projet TRACE en général et la mise en œuvre du PGM en particulier :

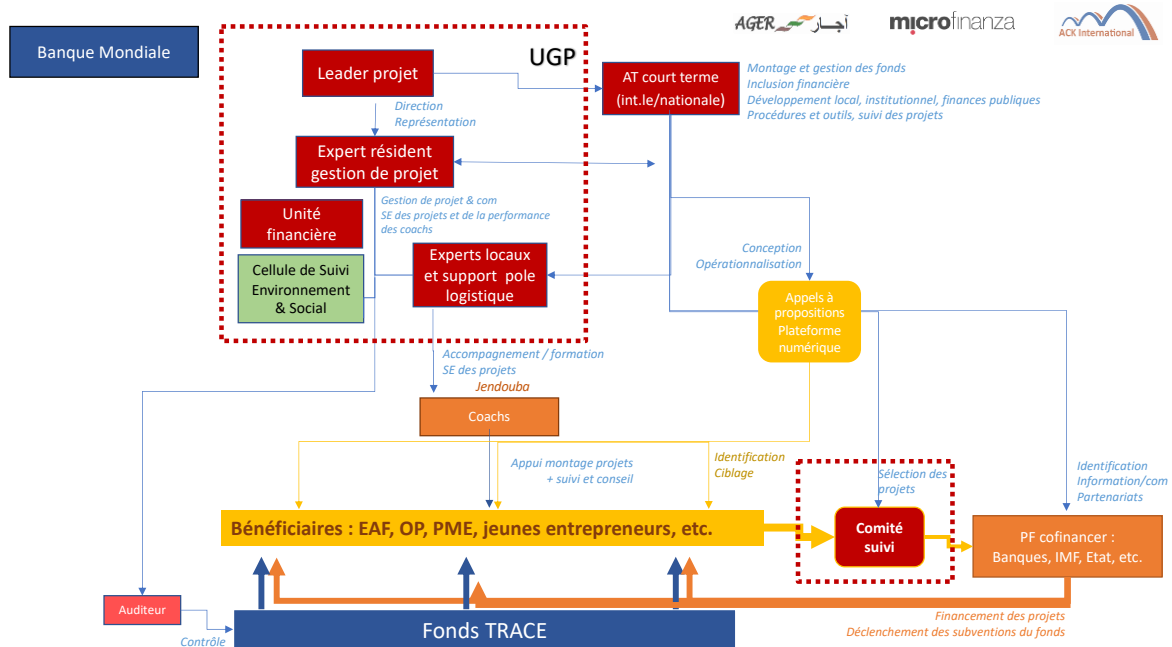


Figure 1: Organigramme du Projet TRACE – Jendouba – Consortium Microfinanza – ACK - AGER

Les travailleurs directs du projet comprennent les membres de l'UGP, comprenant une équipe entre 6 et 10 personnes (personnel interne aux sociétés et consultants externes) au niveau central et régional, tel que présentés dans le tableau 2 ci-dessous.

Tableau 2: Unité de Gestion du Projet

Travailleurs directs – membres de l'Unité de Gestion du Projet	Nombre (TP – temps partiel)
Unité Gestion Projet	
Leader Projet (Chef de projet)	1 (tp)
Expert résident gestion projet (Un coordinateur opérationnel, chargé du S&E)	1
Spécialiste passation des marchés	1 (tp)
Responsable financier (unité financière)	1 (tp)
Responsable suivi environnement & sociale (cellule de suivi E&S)	1 (tp)
Chargé de communication	1 (tp)
Expert local et support pôle logistique (chargés des opérations terrain)	2 (tp)
Autres experts	
Experts nationaux et internationaux court terme	3 (tp)
Coachs	1+2
Comité de suivi	
Représentants senior Microfinanza, ACK, Ager	3
Une cellule de suivi composante environnement & social	
Experts techniques Microfinanza, ACK, Ager	3

3.2 Toutes catégories de travailleurs associées au projet

Les procédures de gestion de la main-d'œuvre s'appliqueront à tous les membres de l'UGP, ainsi qu'au personnel contractuel des cabinets ou consultants individuels recrutés dans le cadre du projet pour la mise en œuvre des activités d'Assistance Techniques aux Organisations de Producteurs bénéficiaires et opérateurs économiques du projet.

Le tableau 3, ci-dessous intègre les informations disponibles sur les catégories de travailleurs du projet couvertes par les Politiques et Procédures de gestion de la main-d'œuvre :

Tableau 3: Informations disponibles sur les catégories de travailleurs impliquées dans les sous-projets

Catégories de travailleurs	Description	Nombre de travailleurs (estimatif)*	Délais estimatifs de couverture des besoins de main-d'œuvre
Travailleurs employés directement	Membre de l'UGP, Consultants pour la mise en œuvre des activités d'assistance technique pour appuyer les organisations de producteurs	00	Toute la durée du sous-projet
Travailleurs contractuels	Ce sont les personnes employées ou recrutées par membres du Consortium	A définir dans le plan de travail	Selon les phases et l'ampleur de

Procédure de Gestion de la Main d'œuvre

	pour la mise en œuvre l'Assistance Technique en appui aux Porteurs de Projet		l'Assistance Technique
Travailleurs communautaires	Il s'agit de main-d'œuvre pouvant être mise à disposition par la communauté au profit des sous-projets.	Le projet ne prévoit pas de s'appuyer aux travailleurs communautaires	
Travailleurs des fournisseurs principaux	Les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux (Agents de maintenance de Bâtiment, chauffage, climatisation plomberie, électricité, restauration, etc..).	Le projet ne prévoit pas de recruter les travailleurs des fournisseurs	
Travailleurs associés (travailleurs recrutés par les Porteurs de Projet)	Toute personne recrutée par un Porteur de Projet pour la mise en œuvre d'activités financées par TRACE	A définir au cas par cas selon l'ampleur et la nature du sous-projet	A définir au cas par cas selon l'ampleur et la nature du sous-projet

4. RISQUES ET MESURES D'ATTENUATION RELATIFS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL ET PROTECTION DE LA MAIN D'ŒUVRE

4.1 Risques et impacts identifiés

Une évaluation des risques et impacts relatifs aux conditions de travail et protection de la main d'œuvre conformément aux exigences des Normes Environnementales et Sociales (NES) no. 2 du Cadre de Gestion Environnemental et Social de la Banque Mondiale a été menée, et l'on en tire les principaux potentiels impacts sociaux sur les travailleurs associés au projet. Ceux-ci sont énoncés ci-dessous :

- Risques de santé et sécurité au travail (en particulier risques associés à la propagation de la COVID-19).
- Risques de santé et sécurité au travail associés aux pratiques agricoles. Ce risque s'applique uniquement aux travailleurs susceptibles d'être associés au projet à travers leur recrutement par les porteurs de projet. Ce risque ne s'applique pas aux travailleurs directs du projet (UGP et ses consultants).
- Pratique de discrimination à l'embauche de la main d'œuvre (en raison de l'origine, du sexe, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'âge, de la situation de famille, de l'appartenance à une ethnie, de la race, des opinions politiques, des activités syndicales, des convictions religieuses, de l'apparence physique, du handicap, etc.)
- Travail des enfants de moins de 14 ans, étant donné que c'est autorisé par la loi tunisienne alors que ce ne l'est pas selon la NES no. 2. Ce risque s'applique uniquement aux travailleurs susceptibles d'être associés au projet à travers leur recrutement par les porteurs de projet. Ce risque ne s'applique pas aux travailleurs directs du projet (UGP et ses consultants) car ceux-ci sont recrutés selon des critères stricts de compétences et d'éducation. Risques d'exploitation des travailleurs et du non-respect des conditions de travail (en particulier pour les travailleurs illégaux). Ce risque ne s'applique pas aux travailleurs directs du projet (UGP et ses consultants) car ceux-ci sont recrutés selon des critères stricts de compétences et d'éducation.
- Risques d'exploitation des travailleurs et du non-respect des conditions de travail (en particulier pour les travailleurs illégaux). Ce risque ne s'applique pas aux travailleurs directs du projet (UGP et ses consultants) car ceux-ci sont recrutés selon des critères stricts de compétences et d'éducation.

4.2 Mesures d'atténuation proposées

Les mesures d'atténuation proposées seront les suivantes :

- ***L'application du Guide des mesures sanitaires pour la prévention contre la COVID-19 a la reprise orientée des activités professionnelles***³. Ce guide, préparé par l'Institut National de Santé et Sécurité au Travail (INSST), décrit les dispositions préventives que doivent prendre les entreprises et organisations pour la reprise de l'activité professionnelle. Le guide recommande la nomination de points focaux et du staff responsables du suivi de la mise en œuvre des mesures sanitaires (médecin de travail, chef d'entreprise et responsable sécurité au travail), les mesures d'hygiène des gestes barrière (hygiène des mains, hygiène respiratoire et distanciation physique), les mesures organisationnelles (mesures de prévention à l'entrée de l'établissement, mesures au niveau des

³ [http://www.isst.nat.tn/uploads/FCK_files/GUIDE_GENERAL\(3\).pdf](http://www.isst.nat.tn/uploads/FCK_files/GUIDE_GENERAL(3).pdf)

vestiaires, mesures au niveau des réfectoires et salles de pause, salubrité de l'environnement et ventilation des locaux) ainsi que la conduite à tenir dans le cas d'un cas suspect.

- S'assurer que les conditions d'embauche et de travail de tous les travailleurs respectent les principes d'égalité des chances et de non-discrimination.
- **L'adoption d'un Code de Conduite** proscrivant le harcèlement sexuel et l'abus et l'exploitation sexuels (AES) pour tous les travailleurs directs du projet (voir Annexe 2)
- **La mise en place d'un système de notification au sein de Microfinanza et UGP pour tout accident grave (hospitalisation, décès, conflit, etc...)**: Microfinanza sera tenue de notifier la Banque Mondiale si l'un de ses travailleurs directs ou contractuels est victime d'un accident grave. Cette même exigence devra être imposée aux Porteurs de Projet dont tous les travailleurs associés aux sous-projet financés par TRACE.
- **Des engagements à mettre en place par les Porteurs de Projet** pour s'assurer que la gestion de la main d'œuvre soit conforme à la NES no.2 (voir Annexe 1). Ces engagements porteront sur l'âge minimum, l'interdiction de l'exploitation de la main d'œuvre, l'interdiction de pratiques de harcèlement sexuel et abus et exploitation sexuel en milieu de travail, l'interdiction de discrimination, la mise en place de mesures de santé et sécurité au travail (à définir précisément selon la nature et l'ampleur de l'activité du Porteur de Projet), ainsi que la mise en place de mesures préventives contre la propagation de la COVID.

4.3 Récapitulatif des risques et mesures d'atténuation proposées pour les PGM

Le Tableau 4 ci-dessous récapitule les risques et les mesures d'atténuation pour chaque catégorie de travailleurs.

Tableau 4: Mesures d'atténuation selon les risques et catégories de travailleurs

TYPES DE TRAVAILLEURS		TYPES DE RISQUES APPLICABLES	MESURES D'ATTENUATIONS
Santé et Sécurité au Travail			
Travailleurs directs	UGP Consultants	Risque contamination COVID en milieu du travail Accident grave	<ul style="list-style-type: none"> • Application du <i>Guide des mesures sanitaires pour la prévention contre la COVID-19 a la reprise orientée des activités professionnelles</i> • Actions de sensibilisation sur ce guide • Notifier la Banque dans les 24h en cas d'accident grave
Travailleurs Contractuels	Personnel de(s) cabinet(s) recruté(s) par les membres du consortium pour l'assistance technique	Risques de contamination COVID Risques génériques SST Accident grave	<ul style="list-style-type: none"> • Application du Guide des mesures sanitaires pour la prévention contre la COVID-19 a la reprise orientée des activités professionnelle • Actions de sensibilisation sur ce guide • Notifier la Banque dans les 24h en cas d'accident grave
Fournisseurs	N/A	N/A	N/A

TYPES DE TRAVAILLEURS		TYPES DE RISQUES APPLICABLES	MESURES D'ATTENUATIONS
Santé et Sécurité au Travail			
Travailleurs indirectement associés : Travailleurs des porteurs de projet bénéficiaires⁴	Main-d'œuvre agricole Petites entreprises de travaux Techniciens agricoles	Risque de contamination à la COVID Autres risques SST spécifiques au sous-projet	<ul style="list-style-type: none"> • Application du Guide des mesures sanitaires pour la prévention contre la COVID-19 a la reprise orientée des activités professionnelles pour l'industrie agro-alimentaire⁵ • Mesures SST d'atténuation identifiées lors de la préparation de l'EIES et le PGES • Notifier Microfinanza dans les 24h dans le cas d'accident/d'incident grave (hospitalisation, fatalité) dans le milieu de travail
Conditions de Travail et Protection			
Travailleurs directs	UGP Consultants	Risques relatifs aux conditions de travail ne sont pas pertinents pour cette catégorie de travailleurs Risque de harcèlement sexuel en milieu de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Application du Code du Travail Tunisien • Application du Code de • Conduite spécifique au projet (Annexe 1)
Travailleurs contractuels	Personnel de/s cabinets recrutés par les membres du consortium	Risques relatifs aux conditions de travail ne sont pas pertinents pour cette catégorie de travailleurs	Application du Code du Travail Tunisien
Fournisseurs	N/A	Risques relatifs aux conditions de travail ne sont pas pertinents pour cette catégorie de travailleurs	<ul style="list-style-type: none"> • Application du Code du Travail • Conventions collectives
Travailleurs indirectement associés : Travailleurs des porteurs de projet bénéficiaires	Main-d'œuvre agricole Petites entreprises de travaux Techniciens agricoles	<ul style="list-style-type: none"> • Risque travail des moins de 18 ans • Risque d'exploitation des travailleurs, en particulier la main d'œuvre illégale • Abus et exploitation sexuelle et harcèlement sexuel en milieu de travail 	Application de l'engagement à la protection des conditions de travail des travailleurs (Annexe 1)

⁴ Fonction publique, conventionnés et secteur privé travaillant dans les établissements bénéficiaires

⁵ [http://www.isst.nat.tn/uploads/FCK_files/GUIDE%20AGROALIMENTAIRE\(2\).pdf](http://www.isst.nat.tn/uploads/FCK_files/GUIDE%20AGROALIMENTAIRE(2).pdf)

5. MISE EN ŒUVRE DES PGM

Les PGM sera mis en œuvre par le responsable de la gestion des risques environnementaux et sociaux au sein d'une cellule dédiée, appuyé par l'UGP. L'UGP s'appuiera en outre, sur une utilisation efficace des résultats des visites, inspections, observations et remontées d'informations sur l'ensemble du périmètre du projet afin de s'assurer de la maîtrise des risques sociaux identifiés.

L'étendue de cette surveillance, comme c'est le cas pour l'ensemble de cette procédure (cf. au chapitre 3), couvre les travailleurs employés directement, les travailleurs contractuels et les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement. Dans ce cadre, l'UGP portera une attention particulière aux catégories les plus vulnérables des travailleurs notamment ; les intérimaires, les travailleurs migrants, les travailleurs recrutés par des tierces parties et les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement.

Travailleurs directs : L'UGP appliquera les dispositions du Code du Travail Tunisien, ainsi que les mesures de prévention de la COVID-19 précisés dans le Guide de l'INSST. Tous les travailleurs directs devront adopter le Code de Conduite du projet.

Travailleurs contractuels : La présente procédure considère comme Travailleurs contractuels, les personnes employées ou recrutées par des tiers pour effectuer les services d'assistance technique dans le cadre du projet.

Gestion des travailleurs associés au projet à travers les Porteurs de Projet :

Microfinanza doit assurer la mise en œuvre des engagement relatifs à la gestion de la main d'œuvre par les Porteurs de Projet conformément aux exigences de la NES2. En outre, Microfinanza devra intégrer lesdites exigences (i.e. « engagement de gestion de main d'œuvre ») dans les accords de dons avec les Porteurs de Projet, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité. Les modalités de supervision par Microfinanza de la mise en œuvre de ces engagements par les Porteurs de Projet pourraient comprendre :

- La vérification qu'un mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs a été mis en place au niveau du sous-projet et vérification de l'état des plaintes reçues et leur règlement ;
- Un échantillon représentatif de contrats d'embauche ou d'accords entre des tiers et des travailleurs contractuels ;
- Des rapports portant sur des contrôles de sécurité, y compris des cas d'accidents et d'incidents, et la mise en œuvre d'actions correctives ;
- Des comptes rendus de formations dispensées aux travailleurs par les Porteurs de Projets pour expliquer leurs conditions de travail et d'emploi et les mesures de SST pour le projet.
- Les observations sur le terrain de la mise en œuvre des mesures d'atténuation

6. MECANISME DE REGLEMENT DES PLAINTES**6.1. Gestion des plaintes selon NES 2 « Emploi & conditions de travail »**

Microfinanza disposera d'un mécanisme de gestion des plaintes à la disposition des travailleurs directs et contractuels. Ces travailleurs seront informés de l'existence de ce mécanisme et de son mode de fonctionnement au moment de l'embauche et des mesures prises pour les protéger contre toutes représailles pour l'avoir utilisé. On veillera à faire en sorte que le système de gestion des plaintes soit facilement accessible à tous.

Les informations pertinentes devraient être mises à disposition tout au long du cycle de vie du projet d'une manière qui est facile à comprendre et accessible pour les travailleurs, notamment en les incluant dans les documents communiqués aux travailleurs, en les plaçant sur les panneaux d'affichage ou en utilisation des modes de communication semblables.

Les plaintes pourront être formulés par les travailleurs en garantissant la confidentialité de l'information (particulièrement pour la protection de toute personne rapportant des accusations de harcèlement sexuel) et ceux en autorisant que les plaintes soient soumises de façon anonyme et/ou à une personne autre que le supérieur hiérarchique direct.

Le mécanisme de gestion des plaintes ne devra pas empêcher l'accès à d'autres moyens de recours judiciaire ou administratif, qui pourraient être prévus par la loi ou par des procédures d'arbitrage existantes ni se substituer aux mécanismes de gestion des plaintes établis par la voie de conventions collectives.

Pour les travailleurs susceptibles d'être associés au projet à travers les sous-projet, Microfinanza exigera que les Porteurs de Projets bénéficiant de financement du projet mettent également en place un mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs du projet ayant les mêmes caractéristiques.

Tableau 5 : Étapes du mécanisme de gestion des plaintes émises par les travailleurs

Action	Responsable
Soumission d'une plainte (plainte) sous forme documentée au supérieur hiérarchique direct ou le cas échéant, à un représentant des travailleurs (organisations de travailleurs)	Travailleurs direct et contractuel soumette au mécanisme géré par l'UGP ⁶ Travailleurs associés soumettent au mécanisme géré par les Porteurs de Projet
Triage, enregistrement de l'objet de la plainte sur le registre des plaintes et le cas échéant, préparation d'un dossier de litige	Chargé des différends juridiques de Microfinanza (UGP) Porteurs de Projet
Constitution d'une commission de règlement des plaintes incluant la ou les organisations de travailleurs	Chargé des différends juridiques de Microfinanza (UGP) Porteurs de Projet
Évaluer objectivement la plainte sur la base des faits, établir le cas échéant, un dossier de litige et choix du mode de réponse aux préoccupations des travailleurs	Membres de la commission de règlement des plaintes (UGP) Porteurs de Projet
Validation de la décision de la commission de règlement des plaintes	Direction de Microfinanza (UGP) Porteurs de Projet

⁶ Uniquement dans le cadre du Projet Trace)

Contacter le travailleur concerné pour l'expliquer comment la plainte a été traitée (actions correctives)	Chargé des différends juridiques de Microfinanza (UGP) Porteurs de Projet
Suivi de la réalisation des actions décidées, enregistrement des résultats sur le registre des plaintes et classement de la plainte	Chargé des différends juridiques de Microfinanza (UGP) Porteurs de Projet

Un formulaire de plainte (Annexe 3) et un registre des plaintes (Annexe 4) établis par Microfinanza seront mis à la disposition des parties intéressées. Ce registre fait partie intégrante du Cadre de Gestion Environnementale (CGES) et Sociale et plus particulièrement du Plan de Mobilisation des Parties Prenantes (PMPP).

6.2. Gestion des plaintes selon NES 10 « Plan de Mobilisation des Parties Prenantes »

Microfinanza en tant qu'agent d'exécution du Programme TRACE aidera à mettre en place au niveau de chaque sous-projet d'entrepreneuriat rural des procédures simples, transparentes et efficaces de gestion des plaintes. Ces procédures sont davantage expliquées dans un document séparé, à savoir le Plan de Mobilisation des Parties prenantes (PMPP).

Ces procédures impliqueront en particulier : (i) l'organisation de séances de **sensibilisation du public** ; (ii) la préparation d'une **Fiche de plainte** ; et (iii) et la tenue d'un **Registre des plaintes**.

Le mécanisme de gestion des plaintes au niveau du Plan de Mobilisation des Parties Prenantes suivra la chronologie suivante :

- 1) Etablissement et soumission d'une fiche de plainte (cf. à l'annexe A1)
- 2) Réception de la plainte et accusé de réception
- 3) Enregistrement de l'objet de la plainte sur le registre des plaintes (cf. à l'annexe A2)
- 4) Evaluation de la plainte et détermination du type de résolution possible avec la participation des parties prenantes concernées
- 5) Validation des décisions en apportant des rectifications si nécessaire
- 6) Contacter l'individu ou groupes d'individus affectés pour expliquer comment la plainte été traitée
- 7) Suivi de la réalisation des actions décidées, enregistrement des résultats sur le registre des plaintes et classement
- 8) Etablissement d'un rapport périodique de gestion des plaintes

Ce mécanisme de gestion des plaintes mis en œuvre par le PMPP est formalisé à travers un état chronologique du système de gestion des plaintes (SGP) environnementales et sociales liés aux sous-projets ruraux (AERs), rappelé ci-après au niveau du tableau 6.

NB : Les parties concernées par le PGM (NES 2) sont surlignées en gris. Il s'agit des Plaintes Confidentielles (PC) liées à la violation de l'emploi et les conditions de travail.

Tableau 6: État chronologique du système de gestion des plaintes (SGP) environnementales et sociales liés aux sous-projets ruraux (AERs)

Etape SGP		Plaignants	Type de plaintes (Plaintes Générales / Plaintes Confidentielles)		Responsabilité		Réactivité (durée de réponse)*	Délai de clôture de la tâche	Observation
					Niveau Sous-projet	Niveau UGP			
01	Établissement et soumission d'une fiche de plainte	Candidat, Individu ou groupes d'individus affectés	PG	Env. / Soc./ Autres	point focal au niveau local	UGP	Dans la semaine	Dans la semaine	En cas de pollution significative ou cas sociale particulier, la durée sera réduite
			PC	Violation « E&CT » SST			1 j	3 j	
				AES			Immédiat	Immédiat	
02	Réception de la plainte et accusé de réception		PG	Env. / Soc./ Autres	point focal au niveau local	UGP	Immédiate	Immédiate	
			PC	Violation « E&CT » SST			Immédiate	Immédiate	
				AES			Immédiate	Immédiate	
03	Enregistrement de l'objet de la plainte sur le registre des plaintes		PG	Env. / Soc./ Autres	point focal au niveau local	UGP	Immédiat	Immédiat	
			PC	Violation « E&CT » SST			Immédiat	Immédiat	
				AES			Immédiat	Immédiat	
04	Évaluation de la plainte et détermination du type de résolution possible avec la participation des parties prenantes concernées	PG	Env. / Soc./ Autres	point focal au niveau local	UGP	3 j	Une semaine		
		PC	Violation « E&CT » SST			1 j	3 j		
			AES			1 j	2 j		
05	Validation des décisions en apportant des rectifications si nécessaire	PG	Env. / Soc./ Autres	UGP et le service des affaires juridiques de Microfinanza	UGP	2 semaines	2 semaines	Dans le cas d'une plainte EAS, la tâche pourra être clôturée par exemple par le dépôt de la plainte au tribunal	
		PC	Violation « E&CT » SST			Une semaine	Une semaine		
			AES			3 j	Une semaine		
06	Contacter l'individu ou groupes d'individus affectés pour expliquer comment la plainte été traitée	PG	Env. / Soc./ Autres	point focal au niveau local	UGP	2 semaines	3 semaines	Mais < à 3 semaines	
		PC	Violation « E&CT » SST			Une semaine	2 semaines	Mais < à 2 semaines	
			AES			Une semaine	Une semaine		
07	Suivi de la réalisation des actions décidées, enregistrement des résultats sur le registre des plaintes et classement	PG	Env. / Soc./ Autres	point focal au niveau local	UGP	-	≤ 1 mois		
		PC	Violation « E&CT » SST			-	≤ 2 semaines		
			AES			-	≤ 1 semaine		

Procédure de Gestion de la Main d'œuvre

08	Établissement d'un rapport périodique de gestion des plaintes		PG	Env. / Soc./ Autres	point focal au niveau local	UGP/	-	Trimestriel	
			PC	Violation « E&CT» SST			-	Trimestriel	
				AES			-	Trimestriel	

* Exprimé en « une journée de 24 heures »

Nota Bene : Délais de traitement des plaintes générales et confidentielles

- a) Le traitement d'une plainte environnementale ou sociale dépassant les délais convenus dans l'état chronologique du SGP, sera justifié par l'UGP (détermination de la cause), puis suivi d'un déploiement d'une action corrective afin d'éviter toute récurrence dans la mesure du possible (cela pourrait être à cause d'un dysfonctionnement administratif, ou un traitement de la plainte nécessitant un délai plus long,..) ;
- b) En cas d'acte de violence sur un enfant ou violences basées sur le genre (VBG) le traitement de la plainte sera le plus court possible pour éviter tout incident grave (irréversible) ;
- c) En cas d'atteinte très grave à l'environnement (pollution eau, sol, air, nuisance sonore) et particulièrement le voisinage direct (riverains) le traitement de la plainte sera le plus court possible pour éviter tout incident grave (irréversible).

LES ANNEXES

- ANNEXE 1_Engagements des Porteurs de Projet Relatifs aux Conditions de Travail et Protection des Travailleurs
- ANNEXE 2_Code de conduite TRACE contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les abus sexuels en milieu de travail
- ANNEXE 3_Formulaire de plainte
- ANNEXE 4_Registre des plaintes
- ANNEXE 5_code d'éthique de Microfinanza
- ANNEXE 6_code d'éthique d'ACK International

—

ANNEXE 1_ Engagements des Porteurs de Projet Relatifs aux Conditions de Travail et Protection des Travailleurs

Le/la Porteur/se de Projet s'engage à :

Condition de travail

- Mettre en place d'un système de gestion des plaintes pour les travailleurs
- Interdire la discrimination et promouvoir l'égalité des chances
- Interdire le recrutement de mineurs (moins de 18 ans)
- Interdire le recrutement de la main d'œuvre illégale
- Interdire et sanctionner l'exploitation de la main d'œuvre agricole
- Interdire et sanctionner les pratiques de harcèlement sexuel ou abus et exploitation sexuelle en milieu de travail
- Dans la mesure du possible, le recrutement local sera privilégié en accordant une priorisation aux postes de travail à des personnes résidentes dans le périmètre de mise en œuvre du sous-projet.
-

Santé et Sécurité Occupationnelle

- Mettre en place des mesures sanitaires pour prévenir la propagation de la COVID-19, telles que recommandées dans le *Guide des mesures sanitaires pour la prévention contre la COVID-19 a la reprise orientée des activités professionnelles pour l'industrie agro-alimentaire*⁷
- Mettre en place des mesures de santé et sécurité occupationnelle telles qu'identifiées dans le Plan de Gestion Environnementale et Sociale (PGES) ou l'Etude d'Impact Environnemental et Social (EIES) qui sera préparée pour le sous-projet. Ces mesures seront conformes aux bonnes pratiques internationales de santé et sécurité au travail, y compris celles de la Banque Mondiale et la Société Financière Internationale (SFI).⁸
- Notifier Microfinanza dans les 24h dans le cas d'accident/d'incident grave (hospitalisation, fatalité) dans le milieu de travail

⁷ [http://www.isst.nat.tn/uploads/FCK_files/GUIDE%20AGROALIMENTAIRE\(2\).pdf](http://www.isst.nat.tn/uploads/FCK_files/GUIDE%20AGROALIMENTAIRE(2).pdf)

⁸ https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/policies-standards/ehs-guidelines

ANNEXE 2_Code de conduite TRACE contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les abus sexuels en milieu de travail

Microfinanza et ses partenaires disposent d'un environnement sain et respectueux des personnes travaillant pour son compte. Je m'engage à ne pas pratiquer ni encourager les pratiques de harcèlement sexuel et abus et exploitation sexuelle en milieu de travail. Je reconnais que ces pratiques seront sanctionnées par Microfinanza.

Toute personne travaillant dans le cadre du projet TRACE , signera l'engagement ci-après :

Microfinanza le _____

Je soussigne _____ m'engage à ne pas pratiquer des comportements associés au harcèlement sexuel et à l'abus et exploitation sexuel en milieu de travail et avec les bénéficiaires et communautés associées au projet TRACE.

Signature :

▪ **ANNEXE 3_Formulaire de plainte**

FORMULAIRE DE PLAINTE			
Plainte générale (PG)		Plainte confidentielle (PC)	Violation « Emploi & Conditions de travail »
			Violence Basée sur le Genre (VBG)
Numéro de référence :		Date :	
Mode de réception :		Nom de la personne enregistrant la plainte :	
<input type="checkbox"/> Boite de suggestions <input type="checkbox"/> Téléphonique <input type="checkbox"/> Site Web <input type="checkbox"/> Courrier postal <input type="checkbox"/> Autres		Lieu de réception :	
Activité concernée par la plainte :		Emplacement :	
Nom du plaignant :		<input type="checkbox"/> Prière de maintenir la confidentialité de ma plainte	
Adresse complète :			
Méthode de contact souhaitée :		<input type="checkbox"/> Par téléphone : <input type="checkbox"/> Par la poste : <input type="checkbox"/> Par email : <input type="checkbox"/> Autres	
Description de la plainte : Que s'est-il passé ? Ou cela est-il arrivé ? Quand cela est-il arrivé ? Qui sont les responsables selon vous ? Quelles sont les conséquences du problème ?			
Documents appuyant la plainte (photos, témoignages, cartes etc.)		<input type="checkbox"/> Si oui, ajoutez au formulaire <input type="checkbox"/> Non	
Description de la solution souhaitée par le plaignant (si possible)			

ANNEXE 5_ Code d'éthique de Microfinanza

Microfinanza Srl is a limited liability company established in 2000 working for the financial inclusion of vulnerable people and communities all over the world. The company supports microfinance and financial inclusion organizations as well as their institutional partners to enhance their economic, social and environmental performance in order to make financial inclusion permanent, globally.

Aware that working with the most vulnerable communities requires constant and uncompromising vigilance in order to prevent any abuse of human rights, Microfinanza Srl has established a demanding code of ethics and conduct and is committed to its strictest observance at all times.

This code of conduct states the values that Microfinanza Srl commits to respect in the implementation of its mission. It guides all the actions undertaken as a company but also sets the standards by which everyone who is associated with Microfinanza Srl is expected to behave, inside and outside the organisation. This code therefore governs not only relations among employees but also relations between employees and partners, suppliers, clients and beneficiaries.

Respect of the law

All people working for Microfinanza have the absolute duty to respect the law of the country in which they operate. Any illegal activity or behaviour undertaken in the context of Microfinanza activities by someone associated with the company will be reported to the competent authorities.

Respect of human rights

Microfinanza places respect for the dignity and integrity of everyone at the heart of its actions. Hence, the company recognises The Universal Declaration of Human Rights⁹ as a document guiding all its actions and undertakes to respect it.

All persons working on behalf of Microfinanza Srl must ensure at all times that their behaviour is neither abusive, nor humiliating nor exploitative towards anyone. Microfinanza Srl strictly condemns any kind of abuse of power and exploitation. No one associated with Microfinanza Srl is allowed to take advantage of their position within the company and to exchange offer of employment against any good or service. Any person associated with the company who behaves in a violent (physical or moral) or threatening manner, or who abuses a situation of inferiority (economic, physical or psychological) will be strongly condemned and prosecuted.

Transparency and prevention of conflict of interest

Microfinanza Srl carefully selects any partner and employee in order to prevent from any kind of conflict of interest. All the employees are expected to manage their private life in a way that avoids conflict of interest with the work of Microfinanza Srl and to declare any matter potentially impacting his or her work at Microfinanza Srl.

Any decision taken within the company must be taken in the company's interest as a whole and should not serve personal benefits, whether directly or indirectly.

Microfinanza Srl will always be transparent and accountable for its actions and decisions towards its clients, partners and donors.

Anti-corruption policy

⁹ <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/index.html>

Microfinanza has a zero-tolerance policy against corruption, meaning that any corruption or bribery practices in relation to the work of Microfinanza on the part of its employees, collaborators or suppliers will be strictly condemned and will result in disciplinary action, including the possibility of termination of the violating party's contract and/or business relationship with Microfinanza. Any suspicion of corruption will be taken seriously, investigated, and acted upon.

Respect of diversity

Microfinanza respects diversity, whether political, religious or cultural, and will always promote dialogue at all levels. The company commits itself to never discriminate anyone on the basis of gender, age, origin, disability, sexual orientation or religion. Microfinanza works in the respect of the local culture and traditions.

Protection of personal data

The personal data collected in the context of Microfinanza activities are managed in compliance with the law and legal standards on privacy and will not be disclosed or used for commercial purposes under any circumstances.

I, undersigned, Giampietro Pizzo, President of Microfinanza Srl, certify that this code of conducts guides Microfinanza activities on a daily basis, everywhere the company operates.

ANNEXE 6 Code d'Éthique d'ACK International

CODE D'ETHIQUE

Les valeurs d'ACK International sont basées sur la crédibilité et l'Intégrité. Toutes actions qui peuvent mettre ces valeurs à risque sont inacceptables.

ACK International s'inspire des travaux de la FIDIC (La Fédération internationale des ingénieurs-conseils) qui reconnaît que le travail de l'industrie du génie-conseil est essentiel à la réalisation de développement durable de la société et de l'environnement.

Pour être pleinement efficaces, les ingénieurs doivent non seulement constamment améliorer leurs connaissances et compétences, mais la société doit également respecter l'intégrité et faire confiance au jugement des membres de la profession et les rémunérer équitablement.

ACK International s'impose d'appliquer le code de conduite de FIDIC qui indique comme suit :

Responsabilité envers la société et l'industrie du conseil

L'ingénieur-conseil doit :

- Accepter la responsabilité de l'industrie du conseil envers la société ;
- Rechercher des solutions compatibles avec les principes du développement durable ;
- Maintenir à tout moment la dignité et la réputation de l'industrie du conseil.

Compétences

L'ingénieur-conseil doit :

- Maintenir les connaissances et les compétences à un niveau compatible avec le développement de la technologie, de la législation et de la gestion, et appliquer les compétences, les soins et la diligence voulus dans les services rendus au client ;
- Exécuter des services uniquement lorsqu'il est compétent pour les exécuter.

Intégrité

L'ingénieur-conseil doit :

- Agir à tout moment dans l'intérêt légitime du client et fournir tous les services avec intégrité et fidélité.

Impartialité

L'ingénieur-conseil doit :

- Être impartial dans la prestation de conseils, de jugements ou de décisions professionnels ;
- Informer le client de tout conflit d'intérêt potentiel qui pourrait survenir dans l'exécution des services au client ;
- Ne pas accepter une rémunération qui porte préjudice à un jugement indépendant.

Équité avec les autres

L'ingénieur-conseil doit :

- Promouvoir le concept de « Sélection basée sur la qualité » (QBS) ;
- Rien faire par négligence ni intentionnellement pour nuire à la réputation ou les affaires des autres ;
- Ne pas tenter ni directement ni indirectement de remplacer un autre consultant ingénieur, déjà nommé pour un travail spécifique ;
- Ne pas reprendre le travail d'un autre ingénieur-conseil avant d'en aviser l'ingénieur-conseil en question, et sans en avoir été avisé par écrit par le client de la résiliation du contrat antérieur pour ce travail ;
- Dans le cas où on vous demanderait de revoir le travail d'un autre, agir conformément à la conduite appropriée.

Corruption

L'ingénieur-conseil doit :

- Ni offrir ni accepter une rémunération de quelque nature que ce soit qui, dans la perception ou en effet, a) cherche à influencer le processus de sélection ou de rémunération des ingénieurs-conseils et / ou de leurs clients ou b) cherche à affecter le jugement impartial de l'ingénieur-conseil ;
- Coopérer pleinement avec tout organisme d'enquête légitimement constitué qui enquête sur l'administration de tout contrat de services ou de construction.